LES DISPOSITIFS POUR L'EMPLOI DES JEUNES

LE CONTENU, LA PORTÉE ET LES PUBLICS DES PRINCIPALES MESURES MISES EN PLACE DEPUIS 2012 ET AVANT. LEURS ATOUTS ET LEURS LIMITES.

Contrat de génération, emploi d'avenir, etc., les dispositifs pour favoriser l'insertion et l'emploi des jeunes sont nombreux et il est parfois difficile de s'y retrouver. Utilisés à bon escient, ils peuvent servir la mobilisation des équipes CFDT.



LE CONTRAT DE GÉNÉRATION

Il concerne tous les jeunes de moins de 26 ans et les seniors de plus de 57 ans. Ces limites d'âge peuvent être portées à 30 ans ou réduites à 55 ans pour l'embauche d'une personne en situation de handicap ou d'un salarié senior.

3 CAS DE FIGURE

1 | Les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient d'une aide financière de 4000€ par an pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans, le maintien dans l'emploi d'un senior et la mise en œuvre d'une démarche de transmission des compétences en faveur du jeune.

2 | Les entreprises de 50 à 300 salariés bénéficient d'une aide financière de 4000€ par an pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans, le maintien dans l'emploi d'un senior et la mise en place d'une démarche de transmission des compétences de l'un vers l'autre. Cette aide est conditionnée à la conclusion d'un accord de branche ou, à défaut, d'un accord d'entreprise ou d'un plan d'action.

3 | Les entreprises ou groupes de plus de 300 salariés ne bénéficient pas d'aide financière, mais doivent avoir négocié et conclu un accord depuis octobre 2013 ou, à défaut, avoir établi un plan d'action sur le contrat de génération. D'une durée de trois ans, cet accord ou plan, porte sur des engagements en matière d'emploi des jeunes et des seniors, et de transmission des savoirs et des compétences. Il fixe librement les limites d'âge des salariés concernés.



UN BILAN MITIGÉ

La CFDT s'est fortement engagée dans la négociation de l'Accord national interprofessionnel sur le contrat de génération pour favoriser l'emploi des jeunes en CDI, sans toutefois l'opposer à l'emploi des seniors et tout en laissant sa place au dialogue social. Aujourd'hui, elle fait un bilan mitigé du lancement de ce dispositif.



- **Une faible mobilisation des branches,** peu enclines à négocier un accord pour permettre aux entreprises de moins de 300 salariés d'accéder directement aux aides. Il faut poursuivre la mobilisation, car ces accords de branche constituent des repères pour les entreprises.



- **Des retours contrastés dans les entreprises** où se joue pourtant le déploiement du contrat de génération. Lors des négociations, nombre d'équipes CFDT ont rencontré des difficultés liées notamment à la crise et aux restructurations.



- **Mais une dynamique qui favorise le dialogue social...** Dans les entreprises de plus de 300 salariés, on constate une majorité d'accords par rapport aux plans d'action. Leur qualité est variée,

puisque certaines entreprises prennent de vrais engagements, là où d'autres se contentent d'une mise en conformité.

… sauf dans les PME.
Peu de négociations ont été menées dans les entreprises de 50 à 300 salariés. **La CFDT regrette l'interprétation de la loi faite par les services de l'État, selon laquelle la conclusion d'un accord de branche exonérerait les PME de négocier pour accéder aux aides financières.**

CHIFFRE CLÉ

26 %

c'est la part des 15-30 ans au chômage.



LES EMPLOIS D'AVENIR

Il s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans (jusqu'à 30 ans pour les travailleurs en situation de handicap), sans diplôme ou titulaires d'un CAP ou BEP et en recherche d'emploi. Le niveau de diplôme peut être repoussé jusqu'à Bac+3 pour le recrutement de jeunes sans emploi résidant dans une Zone urbaine sensible (Zus), une Zone de revitalisation rurale (ZRR) ou en outre-mer.

LEUR DOMAINE D'ÉLIGIBILITÉ

Ces emplois aidés sont principalement destinés au secteur non-marchand, mais sont accessibles au secteur marchand sous certaines conditions (cf. encadré). Ils doivent concernés des CDI ou des CDD de 1 à 3 ans, prioritairement à temps plein, conclus sous la forme de :

- Contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) dans le secteur non-marchand,
- Contrats initiative emploi (CIE) dans le secteur marchand.

L'employeur reçoit une aide de l'État correspondant à 75 % du Smic pour le secteur non-marchand et 35 % du Smic pour le secteur marchand.
Un taux intermédiaire de 47 % existe pour les contrats conclus en CIE dans les Entreprises d'insertion et les Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification.
En contrepartie, l'employeur s'engage à encadrer le jeune, l'accompagner et à le former.

UN CHAMP D'APPLICATION TROP RESTRICTIF

La CFDT a largement contribué aux travaux qui ont précédé le déploiement des Emplois d'avenir.



C'est une initiative inédite à saluer en matière d'insertion des jeunes des quartiers populaires et des jeunes peu ou pas qualifiés, premières victimes du chômage de masse et de la précarité.



Mais, leur champ d'application trop restrictif et le risque de confusion entre secteurs d'avenir (qui captent les investissements et créent de l'emploi durable) et secteurs en tension (où une demande de main d'œuvre est objectivement constatée), font qu'ils ne répondent pas à la demande de la CFDT de voir déployer des « emplois-innovation » dans les filières stratégiques de l'Industrie ou des Services.
La CFDT considère par ailleurs que l'embauche en CDD inférieur à 3 ans doit rester l'exception. Elle peut se justifier en cas d'incertitude économique de l'entreprise, mais ne doit pas être prétexte à faire « le tri » entre les jeunes. Si un des ces contrats devait ne pas être reconduit, il ne doit pas être remplacé par un autre Emploi jeune.



Les Emplois d'avenir ont néanmoins atteint leur cible concernant le public des jeunes les plus éloignés de l'emploi.

LES EMPLOYEURS CONCERNÉS PAR LES EMPLOIS D'AVENIR

- **Les organismes de droit privé à but non lucratif (associations, fondations).**
- **Les collectivités territoriales (communes, départements et régions) et leurs groupements.**
- **Les autres personnes morales de droit public (établissements publics pour l'essentiel) à l'exception de l'État.**
- **Les Groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification (GEIQ).**
- **Les structures d'Insertion par l'activité économique (IAE) (entreprises d'insertion, entreprises de travail temporaire d'insertion, associations intermédiaires, ateliers et chantiers d'insertion).**
- **Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (sociétés d'économie mixte notamment).**
- **Par exception, les entreprises du secteur marchand dans certains secteurs (la liste de ces secteurs est fixée au niveau de chaque région par le Préfet, en collaboration avec le Président du Conseil régional).**

Source : Ministère du Travail



LES AUTRES MESURES POUR L'EMPLOI DES JEUNES

LE CONTRAT UNIQUE D'INSERTION (CUI)

Il est conclu en CDI ou en CDD de 6 à 24 mois. Il peut bénéficier à tous les salariés, notamment les jeunes.
La durée du travail varie entre 20 heures et 35 heures.
Il se décline en deux volets :

- le Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) pour le secteur non-marchand,
- le contrat initiative emploi (CUI-CIE) pour le secteur marchand.

Le CUI s'accompagne d'une convention individuelle tripartite entre l'employeur, le bénéficiaire et la collectivité publique. **À l'instar des**

Emplois d'avenir, dans le cadre desquels il est utilisé, le CUI vise à favoriser l'insertion des travailleurs les plus éloignés de l'emploi (peu ou pas de qualifications, exclusion sociale, situation de pauvreté, etc.).

DISPOSITIFS PRÉEXISTANTS

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

C'est un contrat de travail en alternance. Il peut bénéficier à tous les jeunes de 16 à 26 ans sous la forme d'un CDD de 6 mois à 3 ans (jusqu'à 4 ans pour un travailleur en situation de handicap). Il permet de suivre une formation générale, théorique ou pratique en vue d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre dans le cadre de la formation initiale.

Le caractère alterné de la formation impose, comme pour le Contrat de professionnalisation, l'accompagnement du jeune dans l'entreprise par un maître d'apprentissage compétent et disponible.

Le volume de la formation doit être d'au moins 400 heures par an.

Le montant de la rémunération est progressif selon l'âge du bénéficiaire.

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Autre contrat en alternance, il concerne les jeunes de 16 à 26 ans quel que soit leur niveau de formation initiale. Il peut également bénéficier à des salariés plus âgés s'ils sont demandeurs d'emploi ou bénéficiaires :

- du Revenu de solidarité active (RSA),
- de l'Allocation de solidarité spécifique (ASS),
- de l'Allocation aux adultes handicapés (AAH).

Il favorise l'insertion ou la réinsertion professionnelle et l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou d'une qualification professionnelle.

Son financement est paritaire via les Organismes paritaires collecteurs agréés (Opca).

Il est conclu en CDD ou en CDI avec un temps de professionnalisation de 6 à 12 mois voire 24 mois selon l'accord de branche.

Le volume de formation est de 15 % de la durée du contrat ou d'une période d'au moins 150 heures. Cette durée peut être portée à 25 % de la durée du contrat par accord de branche.

Comme pour le contrat d'apprentissage, le montant de la rémunération est progressif selon l'âge du bénéficiaire.

PETIT RÉCAPITULATIF DES DISPOSITIFS POUR L'EMPLOI DES JEUNES

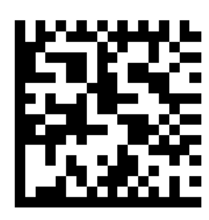
TYPES DE CONTRAT	PUBLICS CONCERNÉS
Contrat de génération Maintien des seniors dans l'emploi. Transmission des savoirs vers un jeune.	< 26 ans (30 ans si handicap). > 57 ans (55 ans pour embauche senior).
Emploi d'avenir CDI ou CDD de 1 à 3 ans. Encadrement, accompagnement, formation.	16 à 25 ans (30 ans si handicap). Sans diplôme ou CAP/BEP + recherche d'emploi. Jusqu'à Bac + 3 si sans emploi et résidant en Zus, ZRR ou outre-mer.
Contrat d'apprentissage CDD de 6 mois à 3 ans (4 si handicap). Formation = 400 h/an minimum. Accompagnement.	16 à 26 ans. Formation initiale.
Contrat de professionnalisation CDI ou CDD de 6 à 12 mois, 24 selon branche. Formation = 15 % de la durée du contrat, 150 h mini, 25 % de la durée du contrat selon branche.	16 à 26 ans (plus âgés si demandeur d'emploi). + bénéficiaires RSA / ASS / AAH. Financement Opca. Tout niveau de qualification.
Contrat unique d'insertion CDI ou CDD de 6 à 24 mois. Durée de travail : entre 20 heures et 35 heures. 2 volets : CAE et CIE.	Tout âge. Travailleurs les plus éloignés de l'emploi (exclusion, pauvreté...).

LA BOÎTE À OUTILS

RETROUVEZ L'ENSEMBLE DE NOS OUTILS EN LIGNE SUR CFDT.FR DANS LA RUBRIQUE « BOÎTE À OUTILS » RÉGULIÈREMENT MISE À JOUR.

KIT DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS (SPP)

- **KIT SPP**



web

http:/ssp.cfdt.fr
Des outils et une méthode inspirée du quotidien des militants, facile à utiliser grâce à son application dédiée et qui comporte aussi beaucoup d'informations sur l'emploi des jeunes.

Retrouvez l'ensemble de nos modes d'emploi sur www.cfdt.fr / Boîte à outils / Nos modes d'emploi

Rédaction CFDT Service Emploi et sécurisation des parcours professionnels **Conception, réalisation** CFDT Service Information Communication / Décembre 2013.